Z Teorisi

Vikipedi, özgür ansiklopedi

Z Teorisi, Japon ekonomist William Ouchi tarafından geliştirilmiş olan bir kuram. Neoklasik akımlar içerisinde oluşturulan X ve Y Kuramına alternatif olarak ortaya koyulmuştur. “Z” Teorisinin isimi de buradan kaynaklanmaktadır.

İçindekiler

Z Teorisinin ortaya çıkışı

Z Teorisi klasik görüşlerin insanı neredeyse hiç dikkate almayan örgüt odaklı yaklaşımlarının aksine bireyin önemsendiği hatta Yönetim sürecine aktif olarak dahil edildiği bir bakış açısı geliştirmektedir. Bu açıdan bakıldığında Neoklasik Teorilere daha yakın bir anlayış sergilemektedir. Ancak Neoklasik yaklaşımların aksine bütüncü bir bakışla örgütün kendisi de dikkate alınır. Neoklasik Teorilerin şekillendiği bir dönemde Douglas Mc Gregor tarafından oluşturulan X ve Y Kuramının verilerinden de yararlanarak bir alternatif oluşturulmuştur.

X ve Y Teorisi

Bu yaklaşımın X modeli klasik görüşlerin örgüt anlayışı içerisinde sınırlı olarak ele alınan insana bakış açısını özetlemekte ve çalışana karşı bir tür güvensizlik sergilemektedir. Y modeli ise Neoklasik bakış açısından çalışkan insanın varlığını esas almaktadır. Burada, X Teorisi durağan ve çalışmaktan kaytaran bir çalışanı, Y Teorisi personelin dinamik yönünü temsil eder.

Bu açıdan bakıldığında X ve Y modelleri Tez ve Antitez olarak ortaya koyulmuştur. Ancak burada Diyalektik mantığa göre Sentez eksiktir. Z Teorisi bu kuramın Sentez kısmını oluşturmaktadır.

Z Teorisine göre her yerde ve zamanda geçerli bir yönetim anlayışının var olacağını söylemek imkânsızdır. Yönetici bazen X veya Y yaklaşımlarının, bazen de bunların birleşiminin (sentezinin) daha etkili olduğunu görebilir. Bundan hareketle X ve Y teorilerine Z teorisi ile bir alternatif getirilmektedir. Böylece modern kuramlar içerisindeki Durumsallık yaklaşımı ile de benzerlikler taşımaktadır. Z Teorisinde dört faktöre önem verilir: Güdü, Kalite, Verimlilik ve Sorumluluk.

Temel önermeler

Z teorisinin insan davranışları hakkındaki varsayımları şöyledir:

1. İnsan tembel veya çalışkan değildir; düşünme, karar verme ve azmetme yeteneklerine sahiptir.
2. Salt felsefi açıdan bakıldığında insan doğuştan ne iyidir, ne de kötüdür yani şartlara göre her ikisine de yatkın olabilir.
3. İnsanı motive eden çalıştığı ortam ve çevresel koşullardır.
4. Motivasyon iç veya dış zorlamayla sağlanamaz, insan ancak mantık yoluyla ve ikna edilebilir.
5. İnsanı iyimser veya kötümser olarak değil, tarafsız olarak değerlendirmek gerekir.

Z Teorisine esas teşkil eden Japon yönetim sisteminin özellikleri ise şunlardır:

- Ömür Boyu İstihdam / İş Güvencesi
- Uzmanlaşmamış (Yarı Uzmanlaşmış) Mesleki Gelişme
- Yavaş Değerleme Ve Terfi
- Ortak Karar Verme / Katılımcılık
- Ortak Sorumluluk
- İşletme İçi Örtülü Denetim Mekanizmaları
- Rotasyon / İşletme İçi Yer Değiştirme

Klasik Yönetim anlayışında Emir-Komuta Birliği ve Hiyerarşik Yapı ilkelerinin aksine Z Tipi örgütlerde Ortak karar verme söz konusudur. Bürokrasi yaklaşımdaki formelleştirilmiş ve gayri şahsileştirilmiş iş anlayışının büyük oranda reddedildiği Z Teorisinde çalışanların işlerini benimsemelerine önem verilir. Bireysel sorumluluğun esas olduğu Bürokratik yönetimlerin tam tersine Japon modelinde Ortak Sorumluluk vardır. İşin en küçük parçalarına kadar ayrılarak yapılması anlayışı Z Teorisine göre gereklilik halinde uygulanır. Ancak çalışanın işin bütünü hakkında bir bilgiye sahip olması her durumda önemlidir. Uzmanlaşmış mesleki çalışmanın da Z Teorisinde kısmen de olsa terk edildiği görülür. 20. Yüzyılın ortalarında itibaren ortaya çıkan ve “Aşırı Uzmanlaşma” olarak da bilinen problemin çözümünü Z Tipi yönetim anlayışının kendi bünyesinde doğal olarak taşıdığı görülmektedir. Aşırı Uzmanlaşmada birey tek bir alanda konuya derinlemesine hakimken ve tüm becerileri bu alanda gelişmişken, bütünsel bir bakış açısından yoksundur. Hatta bağlantılı yan dallarda bile yetersiz bilgisi vardır hatta hiç bilgiye sahip değildir. Ancak farklı alanları kapsayan rotasyona dayalı Z Tipi yönetim bu sorunun büyük oranda üstesinden gelmiş durumdadır.

Klasik anlayıştan farklı olarak Z tipi örgütlerde örgüt mekanik bir biçimde ele alınmamakla birlikte kendine özgü bir felsefe geliştiği için belirli bir düzeyde içe kapalılık içerir. Z Teorisi de bütünsel bir bakış açısını ve özellikle bireyi çevresi ile birlikte değerlendirmeyi benimsemiştir, çalışanı etkileyen çevresel faktörlere önem vermiştir. Örneğin işyeri içindeki sosyal olanaklar gibi. Böylece bireyin veriminin işletmenin verimine yansıyacağı öngörülmüştür. Z tipi yönetim anlayışında özellikle çalışanların sorumluluk ve karar almada etkin olmaları ise sisteme doğrudan katılımları sağlanmaktadır. Klasik bakış açısına göre böyle bir uygulama mümkün değilken, Neoklasik bakış açısı ile paralel bir yaklaşım söz konusudur. İşletme içine dönük bir bakış açısı ile klasik, insan odaklı olması ile de neoklasik yaklaşımlar ile benzeşir.

Kaynakça

- Anderson, R. ve Anderson, K. (1982). Japanese HRD in Z Type Companies Training and Development Journal. Cilt: 36, Sayı:3
- Ouchi, William (1989), Teori Z, Japon Yönetim Tarzı, İstanbul: İlgi Yayınevi
- Wolferen, Karen von (1992), Japon Gücünün Sırrı, İş Bankası Yayınları
- Genç, Nurulllah (2007), Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Seçkin Yayınevi

- McGregor, Douglas. (1960). The Human Side of the Enterprise. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Likert R. (1967). Human Organization: Its Management and Value (p. 139). New York, McGraw-Hill.
- Bacarr, Jina. How to Succeed in a Japanese Company. New York. Carol Publishing Group, 1994.
- Maslow, Abraham H. (1970). Motivation and Personality (p. 28). New York: Harper & Row
- Bittel, Lester R. (1989). The McGraw-Hill 36-Hour Management Course (p. 11). New York: McGraw- Hill.
- Luthans, Fred. (1989). Organizational Behavior (p. 36). New York: McGraw-Hill.
- DuBrin, Andrew J. (1990). Essentials of Management (p. 34). Cincinnati: South-Western.
- Massie, Joseph L. and John Douglas. (1992). Managing: A Contemporary Introduction (p. 48). Englewood Cliffs: Simon & Schuster Company.
- Reddin, W. J. Managerial Effectiveness. (1970). (pp. 189–190). (New York: McGraw-Hill Book Company).